

Vademecum

anno 2011

La Conciliazione Monocratica

La tutela del lavoratore e i vantaggi per l'impresa



Cos'è

2

La Conciliazione Monocratica è uno strumento finalizzato alla rapida definizione delle controversie di lavoro alternativo alla tutela giurisdizionale.

(Fonte normativa: art.11, D.lgs n.124/2004)



Dove si svolge

Si svolge di fronte ad un funzionario, anche con qualifica ispettiva, della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, in base al luogo dove si sono svolte le prestazioni lavorative oggetto di controversia.





L'oggetto

3

Può avere ad oggetto solo questioni inerenti i diritti patrimoniali del lavoratore, di origine contrattuale o legale (es: lavoro straordinario non retribuito, differenze retributive, trattamento di fine rapporto, periodi di lavoro in nero, etc.) con relativo riconoscimento della contribuzione previdenziale e assicurativa. L'accordo conciliativo deve prevedere in ogni caso il riconoscimento di un periodo di lavoro tra le parti, non potendosi concludere conciliazioni con la corresponsione di una somma di denaro da parte del datore di lavoro “*a saldo e stralcio*”. Tuttavia l'importo dovuto al lavoratore può essere concordato anche in misura inferiore ai minimi contrattuali, mentre i contributi previdenziali e assicurativi devono essere sempre versati nel rispetto dei minimali previsti dai CCNL.

La Conciliazione Monocratica può riguardare sia rapporti di lavoro subordinato, che autonomo (es: contratti a progetto).



Casi vietati

4

La Conciliazione Monocratica non può essere attivata di fronte a irregolarità significativamente gravi e incisive, come quelle:

- di rilevanza penale diretta ed esclusiva;
- che coinvolgono altri lavoratori oltre al denunciante (*“se, però, i lavoratori coinvolti sono tutti identificabili nominativamente si può procedere ad appositi tentativi di conciliazione monocratica attivati d’ufficio anche per i lavoratori indicati dall’unico denunciante”*, Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.36/2009);
- relative a fenomeni di elusione particolarmente diffusi sul territorio;
- aventi ad oggetto esclusivamente profili di natura contributiva, previdenziale e assicurativa.

Non si può procedere a Conciliazione Monocratica,
inoltre, di fronte a rapporti di lavoro certificati.



Tipologie

5

**Conciliazione Monocratica cd.
preventiva**

**(art. 11, comma 1,
D.lgs n.124/2004)**

**Conciliazione Monocratica cd.
contestuale**

**(art.11, comma 6,
D.Lgs n.124/2004)**

Art.11, comma 1

6

La
Conciliazione
Monocratica
preventiva

“Nelle ipotesi di richieste d'intervento ispettivo alla direzione provinciale del lavoro dalla quale emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate”.

La Conciliazione Monocratica preventiva costituisce la via assolutamente privilegiata cui ricorre la DPL, territorialmente competente, di fronte ad una richiesta d'intervento presentata dal lavoratore o dalle organizzazioni sindacali che lo rappresentano.

7

L'unità ispettiva che raccoglie la denuncia del lavoratore lo informa della possibilità di risolvere la controversia con la Conciliazione Monocratica.

Il consenso del lavoratore all'attivazione della procedura conciliativa preventiva non è indispensabile e la DPL può comunque decidere, anche di fronte ad un suo dissenso, di tentare la conciliazione.

La convocazione delle parti per esperire la Conciliazione Monocratica avviene mediante lettera raccomandata, nella quale sono indicati il giorno e l'ora della seduta conciliativa. Alle parti viene anche inviato un modello di delega, qualora le stesse decidessero di farsi sostituire da organizzazioni sindacali, professionisti o altri soggetti in loro rappresentanza.

Art.11, comma 6

8

La
Conciliazione
Monocratica
contestuale

“Analoga procedura conciliativa può avere luogo nel corso dell’attività di vigilanza qualora l’ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa di cui al comma 1. In tale caso, acquisito il consenso delle parti interessate, l’ispettore informa con apposita relazione la Direzione provinciale del lavoro ai fini dell’attivazione della procedura di cui ai commi 2, 3, 4 e 5. La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all’articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n.689, fino alla conclusione del procedimento conciliativo”.

La Conciliazione Monocratica contestuale può essere promossa dal personale ispettivo nel corso di una visita d'ispezione in azienda, nel caso in cui non risultino già acquisiti elementi di prova in ordine a violazioni amministrative.

Il personale ispettivo, di fronte ad un comportamento delle parti orientato alla risoluzione bonaria della controversia, le informa della possibilità di ricorrere alla Conciliazione Monocratica, acquisendone il consenso per iscritto. In caso di dissenso delle parti, invece, si procede con l'accertamento.

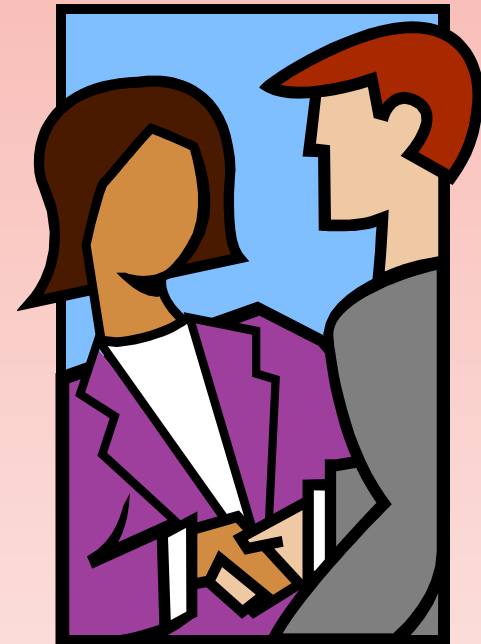
Una volta acquisito il consenso, l'ispettore redige una relazione informativa indirizzata al Direttore della DPL di appartenenza, che provvede all'assegnazione del procedimento al funzionario competente.

Il funzionario assegnatario convoca con lettera raccomandata le parti, informandoli della possibilità di farsi assistere o rappresentare dalle organizzazioni sindacali o da un professionista o da altro soggetto muniti di apposita delega, come già per la Conciliazione Monocratica preventiva.

N.B.: La Conciliazione Monocratica contestuale non può essere attivata se la visita ispettiva consegue ad una richiesta di intervento per la quale era stata già negata l'ammissibilità alla Conciliazione Monocratica preventiva.

Nota

Sia nel caso di Conciliazione preventiva, che contestuale, l'apertura della procedura interrompe i termini per la contestazione e notificazione degli illeciti amministrativi, di cui all'art.14 della legge n.689/1981, fino alla conclusione dell'iter conciliativo.





Effetti

11

Una volta attivate, entrambe le tipologie di Conciliazione Monocratica seguono la stessa procedura e hanno i medesimi effetti, concludendosi con un verbale di esito positivo o negativo inoppugnabile.

Raggiungimento dell'accordo

L'effetto dell'esito positivo è l'estinzione del procedimento ispettivo, a decorrere dal comprovato versamento a favore del lavoratore e degli Istituti previdenziali e assistenziali delle somme conciliate. Al fine di verificare l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, la Direzione Provinciale del Lavoro trasmette agli Enti previdenziali interessati la relativa documentazione. In caso di inadempimento del datore di lavoro in ordine a quanto concordato, viene immediatamente attivata la procedura ispettiva.

Mancato accordo

Se il mancato accordo dipende dal lavoratore non è obbligatoria l'ispezione soprattutto in assenza di elementi di riscontro delle circostanze denunciate, mentre se ad essere indisponibile alla conciliazione è il datore di lavoro l'ispezione diviene obbligatoria nel più breve tempo possibile.



Effetti della Conciliazione Monocratica sul rapporto contributivo

12

L'ammontare dei contributi e dei premi da versare è determinato con riferimento alle somme concordate in sede conciliativa e in relazione al periodo di lavoro riconosciuto dalle parti (art.11, comma 4).

INPS, Circolare n.132/2004:

Il momento di insorgenza dell'obbligo contributivo coincide con il termine indicato nel verbale di accordo per il pagamento delle somme dovute al lavoratore. Pertanto il versamento dei relativi contributi previdenziali dovrà avvenire entro il 16° giorno del mese successivo.

INAIL, Circolare n.86/2004:

Il verbale di accordo rappresenta l'atto da cui scaturisce anche l'obbligo del pagamento dei premi assicurativi. Pertanto il termine per il versamento sarà fissato al giorno 16 del mese successivo alla data di sottoscrizione del verbale.

Unica sanzione che verrà applicata in capo al datore di lavoro è la sanzione civile di cui all'art.116 della legge n.338/2000.



Vantaggi

13

Per il Lavoratore

- ✚ La soddisfazione celere delle proprie pretese creditorie rispetto alle tempistiche di un'azione giudiziaria;
- ✚ La concreta verifica degli adempimenti stabiliti in sede conciliativa da parte della DPL, a pena di attivazione immediata dell'ispezione presso l'azienda denunciata.



Per il Datore di Lavoro

- ✚ L'estinzione del procedimento ispettivo, che se venisse attivato a seguito di mancato accordo o di inottemperanza all'accordo, non si limiterebbe alle sole richieste non evase del lavoratore, ma consisterebbe in una verifica generale sul rispetto della normativa, con il rischio di sanzionamenti anche per condotte non denunciate;
- ✚ La mancata applicazione delle sanzioni da pagare se le circostanze denunciate fossero state oggetto di un'ispezione;
- ✚ La possibilità di rateizzare o differire le somme dovute al lavoratore, concordando nel verbale di conciliazione tempi e modalità e comunicando alla DPL il definitivo adempimento.

Le novità del cd. Collegato Lavoro

14



Il cd. Collegato Lavoro, approvato in via definitiva dalla Camera dei Deputati il 19 Ottobre 2010, aumenta i vantaggi della Conciliazione Monocratica sul fronte dei lavoratori. L'art.38, infatti, modifica l'art.11 del D.lgs n.124/2004, prevedendo che il verbale di accordo possa essere dichiarato esecutivo con decreto del giudice competente, su istanza della parte interessata.



Svantaggi

15

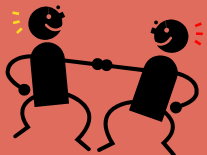
Gli svantaggi sono rappresentati dalla perdita delle predette opportunità per entrambe le parti. Ne consegue che il lavoratore si vedrà costretto ad intraprendere lunghi ed estenuanti *iter* giudiziari e il datore di lavoro dovrà subire un accertamento ispettivo con tutte le conseguenze sanzionatorie che lo caratterizzano.

Gli svantaggi sono connessi ad un verbale di esito negativo, che ricorre anche qualora una o entrambe le parti non si presentino alla seduta di conciliazione opportunamente fissata, senza aver chiesto neppure un eventuale rinvio della stessa.

Cenni: la Conciliazione Monocratica a seguito di diffida accertativa

16

Fonte
normativa:
art.12,
comma 2,
D.lgs
n.124/2004.



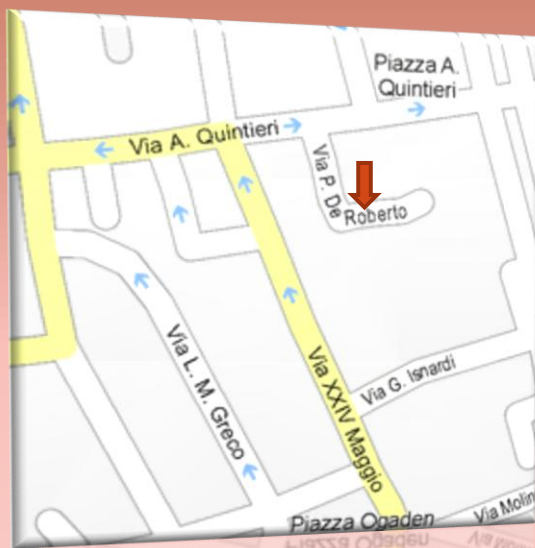
Il datore di lavoro, nei cui confronti è stata emessa una diffida accertativa, può promuovere, entro 30 giorni dalla notifica dell'atto, un tentativo di Conciliazione Monocratica presso la DPL competente. Diversamente da quanto avviene nelle forme di conciliazione *ex art.11* (D.lgs n.124/2004), in questo caso la procedura non incide sullo svolgimento del procedimento ispettivo. Se si raggiunge un accordo, l'effetto è la perdita di efficacia della diffida accertativa e la soddisfazione del credito vantato dal lavoratore in misura pari a quanto concordato. Sotto il profilo contributivo e assicurativo, però, i versamenti non possono essere inferiori all'importo previsto dall'art.1 del D.L. n.338/1989, convertito dalla legge n.389/1989, con il pagamento di eventuali sanzioni civili e interessi legali.

Perché Conciliare conviene.
Sempre.



Direzione Provinciale del Lavoro Cosenza

18



Via Pietro de Roberto (Pal. Zicarelli) - 87100

tel. 0984 652211 fax 0984 412463 - 412934

dpl-Cosenza@lavoro.gov.it

posta certificata: DPL.Cosenza@mailcert.lavoro.gov.it

Orario di apertura al pubblico

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato
9.00-13.00	9.00-13.00	9.00-13.00	9.00-13.00	9.00-13.00	-
15.00-17.00	-	15.00-17.00	-	-	-

SEGRETERIA DI DIREZIONE (4° piano)
Responsabile Linea Operativa: Dott. Stanislao VIA
Tel. 0984/652308
stvia@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA AFFARI GENERALI E GESTIONE
RISORSE (4° piano)
Responsabile: Sig.ra Anna STELLA
Tel. 0984/652302
astella@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Bilancio e Programmazione delle Spese"
Responsabile Linea Operativa: Sig.ra Domenica PENTA
Tel. 0984/652273
dpenta@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
(2° piano)
Responsabile: Dr. Giuseppe GALLO
Tel. 0984/652236
giugallo@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Riscossione coattiva"
Responsabile linea Operativa: Sig.ra Concettina BONOFILIO
Tel. 0984/652214
cbonofiglio@lavoro.gov.it

UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (piano terra)
Responsabile: Dr.ssa Erminia DIANA
Tel. 0984/652229
ediana@lavoro.gov.it

SERVIZIO POLITICHE DEL LAVORO

Coordinatore: Dott.ssa Carla LOMBARDI
Tel. 0984/652249
clombardi@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA CONFLITTI DI LAVORO SETTORE
PRIVATO (3° piano)
Responsabile: Dr. Carlo PRINCIPE
Tel. 0984/652280
cprincipe@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA CONFLITTI DI LAVORO SETTORE
PUBBLICO (3° piano)
Responsabile: Dr. Giuseppe NIGRO
Tel. 0984/652267
gnigro@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA POLITICHE DEL LAVORO E
AUTORIZZAZIONI PER IL LAVORO (3° piano)
Responsabile: Dott.ssa Elvira CILENTO
Tel. 0984/652220
ecilento@lavoro.gov.it

SERVIZIO ISPEZIONI DEL LAVORO

Coordinatore: Ing. Giuseppe GRANDINETTI
Tel. 0984/652243
ggrandinetti@lavoro.gov.it

VIGILANZA ORDINARIA

UNITA' OPERATIVA N. 1 (1° piano)
Responsabile: D.ssa Maria Teresa FORTE
Tel. 0984/652233
mtforte@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Agricoltura"
Responsabile Linea Operativa: Sig.ra Maria AULICINO
Tel 0984/652206
maulicino@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Vigilanza nei settori Commercio e Terziario"
Responsabile Linea Operativa: Sig.ra Nuccia ABATE
Tel 0984/652200
nabate@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA N. 2 (1° piano)
Responsabile: Dr. Pietro PERRI
Tel. 0984/652274
pperri@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Pubblici esercizi e attività affini o connesse"
Responsabile Linea Operativa: Dott. Ennio PIETRAMALA
Tel 0984/652276
epietramala@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Industria e Artigianato"
Responsabile Linea Operativa: Dott. Luigi OPPEDISANO
Tel 0984/652269
loppedisano@lavoro.gov.it

LINEA OPERATIVA "Conciliazione monocratica e validazione diffide accertative"
Responsabile Linea Operativa: Dott.ssa Elena FUCILE
Tel 0984/652234
efucile@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA N.3 Formazione Professionale e Patronati
Responsabile: D.ssa Rita SIRIANNI
Tel. 0984/652299
arsirianni@lavoro.gov.it

VIGILANZA TECNICA

UNITA' OPERATIVA N. 1 (Settore Sicurezza del Lavoro – Settore Vigilanza Cantieri) (2° piano)
Responsabile: Ing.Luigi GALLO
Tel.0984/652237
lgallo@lavoro.gov.it

UNITA' OPERATIVA N. 2 (Settore Infortunistico e Varie) (3° piano)
Responsabile: Ing.Biagio ADDUCI
Tel. 0984/652201
badduci@lavoro.gov.it

NUCLEO CARABINIERI (1°piano)
Responsabile: Maresciallo Mario RAINIS
Tel. 0984/652271
mrainis@lavoro.gov.it

Vademecum

La Conciliazione Monocratica



Il presente lavoro è stato realizzato con la collaborazione della Scuola Superiore di Scienze delle Amministrazioni Pubbliche – Università della Calabria – nell'ambito del Master universitario di II livello in Management Pubblico